

INLEIDING

Na intensieve onderhandelingen, waarbij realisme en respect centraal stonden, is het partijen gelukt om tot elkaar te komen en zijn er afspraken gemaakt voor de nieuwe cao Metalektro. In een periode waarin onze sector onder druk staat door stijgende kosten, toenemende internationale concurrentie en (internationale) politieke onzekerheid, is het ons gelukt om samen tot afspraken te komen. Dit resultaat laat zien dat partijen in de afgelopen periode goed naar elkaar hebben geluisterd. De ervaren problemen worden herkend en waar cao-partijen kunnen, wordt er gezamenlijk opgetrokken om de problemen op te lossen. We hebben als sociale partners zelf het voortouw genomen om werkgelegenheid, onderwijs en opleidingen en het verdienvermogen van de sector veilig te stellen. Met dit onderhandelingsresultaat met een looptijd van één jaar leggen we een solide basis om deze samenwerking in de toekomst verder te verstevigen en voort te zetten.

Deze cao bevat afspraken die nodig zijn om de sector in het komende jaar stabiel te houden, met oog voor zowel de belangen van werknemers als werkgevers. De uitdagingen zijn zo groot dat we meteen na dit onderhandelingsresultaat weer aan tafel gaan om te spreken over langdurige en toekomstbestendige arbeidsvoorwaarden voor de sector. Dan moet het verder gaan over toekomstgerichte afspraken: over concurrentiekracht, innovatie, productiviteit én werkzekerheid. Samen houden we de technologische industrie sterk, wendbaar en waardevol – voor Nederland en voor de mensen die er werken. Tot die tijd kiezen we voor realisme en flexibiliteit, zodat de Metalektrosector sterk en wendbaar blijft. De samenwerking tussen de cao-partijen blijven we hierbij opzoeken, zodat we samen strijden voor het behouden van de technologische industrie en de werkgelegenheid in Nederland.

Ondernemersvereniging FME en de vakbonden FNV Metaal, CNV, De Unie en VHP2 hebben op dinsdag 16 december 2025 een onderhandelingsresultaat bereikt voor vernieuwing van de collectieve arbeidsovereenkomsten in de Metalektro. Onderstaand de afspraken die partijen gemaakt hebben.

De afspraken in dit onderhandelingsresultaat die aanleiding geven tot wijzigingen in de Basis-cao gelden automatisch voor de HP-cao indien de onderhavige tekst in beide cao's gelijk is of dezelfde strekking heeft.

Looptijd

De nieuwe cao's krijgen de volgende looptijd:

- De Basis-cao en de HP-cao een looptijd van 12 maanden, van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026.
- De cao A+O krijgt een looptijd van 12 maanden, van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026.
- De cao RVU had al een looptijd tot en met 31 december 2026; deze looptijd wordt niet gewijzigd.

Beloning

Loonsverhogingen

De feitelijke lonen en de cao-salaristabellen zullen structureel verhoogd worden met:

- 2% per 1 januari 2026
- € 43,-- per maand per 1 januari 2026

De bedragen van de minimumverhoging bij voltijd arbeid en van de minimumvakantietoeslag bij voltijd arbeid zullen op de gebruikelijke manier worden berekend.

Eenmalige uitkering

De werkgever betaalt in de maand november 2026 eenmalig een bedrag van € 100,-- netto (bij voltijds dienstverband) uit aan de werknemer die op 1 november 2026 in dienst is.

Tijdelijke afwijkingsmogelijkheid

Er geldt voor de looptijd van de cao een tijdelijke afwijkingsmogelijkheid van de in de cao afgesproken structurele salarisverhogingen (door middel van een aanpassing en verlenging van 7.4.5). Dit betekent het volgende:

- Vanaf 1 januari 2026 kan de salarisverhoging uitgesteld worden in ruil voor 4,75 tijdelijke extra vrije vakantie-uren per maand. En kan maximaal 12 maanden worden uitgesteld.

Vakbondscontributie

Netto vergoeding vakbondscontributie

De werknemer die op 1 januari 2026 lid is van een vakvereniging en bij een werkgever in dienst is, krijgt de volledige vakbondscontributie over 2026 netto vergoed door de werkgever.

De werknemers die geen recht hebben op de netto vergoeding van de vakbondscontributie, hebben het recht om in 2026 de vakbondscontributie te laten onderbrengen in de fiscale vrijstelling van de Werkkostenregeling (WKR) in de onderneming.

Cao Metalektro Hoger Personeel (HP)

Grensbedrag

De afspraken over inkomen zijn niet van toepassing op werknemers met een jaarsalaris inclusief vakantietoeslag van € 131.256,-- (1 januari 2026).

Systeem HP-cao

Het huidige systeem van de inkomensgrens in de HP-cao, wordt door werkgevers als zeer knellend ervaren en creëert problemen voor werkgevers. Hierdoor is het draagvlak voor deze cao aan het verdwijnen. Vakbonden erkennen dat dit onderwerp in de praktijk vragen en spanningen oproept, maar verschillen met werkgevers van inzicht over de oorzaak en oplossingsrichting.

Tijdens deze onderhandelingen zijn er alternatieven besproken die mogelijk een oplossing kunnen bieden voor dit probleem. Om deze knelpunten aan te pakken en het draagvlak te versterken, spreken cao-partijen af om tijdens de looptijd van deze cao een alternatief voor de inkomensgrens uit te werken. Het doel is om de cao af te bakenen tot de groep waarvoor cao-afspraken zouden moeten gelden. Deze werkgroep, die in februari 2026 van start gaat, zal oplossingen verkennen en voorstellen voorbereiden voor een structurele wijziging van de cao. De uitkomsten van deze verkenning zullen worden meegenomen in de onderhandelingen voor de volgende cao.

FONDSEN EN HEFFINGEN

Inrichting fondsen-cao Metalektro

Cao-partijen spreken af om een aparte fondsen-cao per 1 januari 2027 in te richten voor de Metalektro. Daarbij worden de volgende afspraken gemaakt:

1. Governancestructuur
 - Cao-partijen kiezen voor een governancestructuur waarbij de ROM de heffingen int en de activiteiten coördineert, met aparte uitvoeringsstichtingen voor de verschillende fondsen (SSF, A+O, RVU). Hiermee wordt de transparantie, het toezicht en de rapportage geborgd.
2. Bestuur, toezicht, transparantie en rapportage
 - Het bestuur van de fondsen wordt ingericht conform de statuten van de betreffende stichtingen. Toezicht en rapportage worden geregeld volgens de eisen van het Toetsingskader AVV en de Handreiking Fondsbepalingen. Jaarlijks wordt verantwoording afgelegd aan cao-partijen over de besteding van de middelen en de behaalde resultaten.

Welke fondsen en heffingen vallen onder de fondsen-cao?

3. Onder de fondsen-cao vallen de volgende fondsen:
 - Stichting Raad van Overleg in de Metalektro (ROM)
 - Stichting Sociaal Fonds in de Metalektro (SSF)
 - Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding in de Metalektro (A+O)
 - Stichting RVU Metalektro (RVU)

De bijbehorende heffingen worden jaarlijks vastgesteld door ROM-bestuur of betreffende fondsen, zoals statutair bepaald, conform de percentages en procedures, zoals opgenomen in de cao's en statuten.

4. Werkingssfeer

- Cao-partijen zijn akkoord dat de werkingssfeer, zoals omschreven in Bijlage A van de cao's A+O en RVU als uitgangspunt wordt genomen voor de fondsen-cao. Deze werkingssfeer geldt voor alle werknemers die onder de Basis- en HP-cao vallen.

5. Overzicht en uitvoering

- De statuten van de fondsen en de relevante bepalingen over heffing, voorschot, informatieplicht en rente bij te late betaling worden integraal opgenomen in de fondsen-cao.

Heffingen cao-fondsen

De heffing voor A+O, ROM en SSF samen bedraagt in 2026 0,5%.

De bijdrage die de werkgever aan de ROM is verschuldigd bedraagt in 2026 0,12%.

De bijdrage die de werkgever aan SSF is verschuldigd bedraagt in 2026 0,08%.

De bijdrage die de werkgever aan A+O is verschuldigd bedraagt in 2026 0,3%.

STRATEGISCHE AGENDA, LEREN EN ONTWIKKELEN, DUURZAME INZETBAARHEID

Strategische Agenda Metalektro

Cao-partijen herbevestigen de in de Strategische Agenda Metalektro 2022-2027 gemaakte afspraken. Partijen spreken uit dat deze agenda leidend blijft voor het sociaal overleg en het cao-beleid in de sector. In het verlengde hiervan zetten sociale partners zich gezamenlijk in voor het versterken van de technologische industrie in Nederland, met aandacht voor innovatie, arbeidsmarkt, scholing en duurzame inzetbaarheid.

In de komende cao-periode worden nadere afspraken gemaakt over de verdere invulling en borging van de Strategische Agenda, zodat de Metalektrosector ook in de toekomst sterk, innovatief en toekomstbestendig blijft.

Tijdens de looptijd van de cao zullen cao-partijen gezamenlijk het belang van de Metalektro naar voren brengen bij de nationale én regionale politiek.

Arbeidsmarkt en onderwijs

Onderwijs, ontwikkeling en samenwerking met het bedrijfsleven

Cao-partijen onderstrepen het belang van een sterke leercultuur en een leven lang ontwikkelen in de Metalektro. Zij spreken de ambitie uit om medewerkers continu te ondersteunen in hun ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid.

De volgende afspraken worden gemaakt:

1. Langetermijnaanpak leren en ontwikkelen
 - Cao-partijen voeren een onderzoek uit naar de bestaande instrumenten voor leren, ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid, met als doel een samenhangend pakket aan maatregelen te formuleren dat beter aansluit op de arbeidsmarktbehoefte en de praktijk in bedrijven.
2. Aansluiting onderwijs en bedrijfsleven
 - Er wordt een onderzoek uitgevoerd naar de aansluiting tussen onderwijs en bedrijfsleven, met specifieke aandacht voor de ondersteuningsbehoefte van bedrijven. Hierbij wordt gekeken naar landelijke, regionale en lokale initiatieven en betrokken actoren.
3. Gefaseerde aanpak via A+O
 - A+O voert in 2026 een impactanalyse uit naar de onderwijs- en ontwikkelvraagstukken van bedrijven in de sector (januari – maart 2026).
 - Op basis van deze analyse volgt een uitrol in twee pilotregio's (april – oktober 2026), waarna een plan voor verdere implementatie en verduurzaming wordt opgesteld (gereed december 2026).
4. Skillspaspoort

- Cao-partijen zetten het pilotproject skillspaspoort voort. Het ROM-bestuur neemt een besluit over de vervolgstappen op basis van het advies van TNO.
- 5. Technohubs
 - Bij een positieve evaluatie van de technohubs wordt het voorstel voor de resterende drie jaar uitgevoerd, inclusief structurele financiering.
- 6. Smart Makers Academy
 - Jaarlijks wordt een budget beschikbaar gesteld voor innovatiemakelaars die digitale skills ontwikkeltrajecten vormgeven via de smart makers methodiek. Ontwikkeltrajecten worden beschikbaar gesteld via oZone.
- 7. Structurele financiering
 - Er worden structurele afspraken gemaakt over de financiering van projecten van sociale partners op het gebied van onderwijs en ontwikkeling.

Duurzame inzetbaarheid

Financieel fit, loopbaancoaches en opleidingsvouchers

Ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid in de sector besluiten sociale partners de volgende initiatieven gedurende de looptijd van de cao ongewijzigd voort te zetten: financieel fit, loopbaancoaches en opleidingsvouchers, inclusief nog te maken afspraken over kwaliteitskaders en evaluatie.

Onderzoek ziekteverzuim en werkdruk Metalektro

Sociale partners spreken af om, als vervolg op het eerdere TNO-rapport gebaseerd op NEA-data, een verdiepend onderzoek uit te laten voeren naar het ziekteverzuim in de Metalektro. Dit onderzoek richt zich op het in kaart brengen van de oorzaken van het hoge verzuim in de sector en het formuleren van concrete oplossingsrichtingen en aanbevelingen om het verzuim terug te dringen. Hierbij is aandacht voor de verantwoordelijkheid van de werkgever én de werknemer.

Het onderzoek wordt uitgevoerd door een onafhankelijke partij en bevat in ieder geval:

- Een analyse van de meest recente NEA-data en relevante aanvullende bronnen;
- Vergelijking met andere sectoren;
- Inventarisatie van bestaande en nieuwe bewezen interventies die bijdragen aan het verlagen van het verzuim.

Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) – Zware beroepen

Cao-partijen erkennen dat bepaalde functies binnen de Metalektrosector dermate belastend zijn dat werknemers deze niet gezond werkend tot de AOW-leeftijd kunnen blijven uitvoeren. In lijn met het landelijke akkoord “Gezond naar het pensioen” van oktober 2024, spreken partijen onderstaande af.

1. Kaderstelling zware beroepen

- In het eerste halfjaar van de cao-looptijd bepalen cao-partijen de kaders waarmee invulling wordt gegeven aan wat belastende functies en werkzaamheden zijn die kwalificeren als ‘zwaar werk’ en daarmee in aanmerking komen voor een RVU-uitkering vanaf 1 januari 2027.
- Deze afbakening gebeurt op basis van objectieve criteria.
- De nieuwe kaders zullen ingaan vanaf 1 januari 2027.

2. Verhoging van de RVU-uitkering

- De RVU-uitkering wordt, na goedkeuring van het Belastingplan 2026 door de Eerste Kamer, vanaf 1 januari 2026 met € 300,- bruto per maand verhoogd. Dit geldt uitsluitend voor deelnemers die vanaf 1 januari 2026 een RVU-uitkering ontvangen. De verhoging geldt niet voor deelnemers die al vóór 1 januari 2026 gebruikmaken van de RVU.

3. Generatiepact en RVU-combinatie

- Wanneer een werknemer deelneemt aan het Generatiepact en ervoor kiest om deel te nemen aan de RVU, dan stopt het Generatiepact automatisch en gaat de werknemer terug naar zijn oorspronkelijke arbeidsduur. Dit geldt uitsluitend voor deelnemers die vanaf 1 januari 2026 een RVU-uitkering ontvangen. De aanpassing geldt niet voor deelnemers die al vóór 1 januari 2026 gebruikmaken van de RVU.

4. Duurzame inzetbaarheid

- De RVU wordt gekoppeld aan een inzetagenda voor duurzame inzetbaarheid, gericht op preventie van zwaar werk en begeleiding naar ander werk.

5. Uitvoering en monitoring

Bij de uitwerking van de afspraken houden partijen rekening met het volgende:

- de uitkering is niet hoger dan de maximale wettelijke drempelvrijstelling;
- de premie blijft ongewijzigd (0,3% op jaarbasis);
- er wordt voldaan aan wet- en regelgeving, indien nodig zullen wijzigingen worden doorgevoerd om aan genoemde wet- en regelgeving te voldoen;
- de (rand-)voorwaarden, zoals deze zijn opgenomen in de bijlage van de Kamerbrief d.d. 18 oktober 2024 waarin de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid melding maakt van het onderhandelaarsakkoord “Gezond naar het pensioen”.
- De regeling wordt uitgevoerd conform de fiscale handreiking van het ministerie van Financiën en Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Monitoring en herziening

- Cao-partijen monitoren jaarlijks de werking van de regeling en herijken deze elke drie jaar.
- De afbakening van zware beroepen wordt periodiek herzien om aan te sluiten bij technologische en organisatorische ontwikkelingen.

OVERIG

Redactionele aanpassingen cao-teksten

Sociale partners zullen aanpassingen van de cao-teksten, al of niet voortvloeiend uit wettelijke bepalingen, en verduidelijkingen van cao-teksten vaststellen. Vervolgens zullen - zoals gebruikelijk - de redactiecommissie en het ROM-bestuur de wijzigingen in de cao's aanbrengen.
Bepaling 4.3.5 wordt geschrapt.

Voortzetting projecten

Sociale partners spreken af dat de bestaande sectorale projecten en initiatieven op het gebied van arbeidsmarkt, ontwikkeling, duurzame inzetbaarheid en sociale innovatie worden voortgezet. Hieronder vallen in ieder geval: de campagne en ondersteuning rond mantelzorg; projecten gericht op industriepolitiek, de gezamenlijke inzet op sociale veiligheid en leesbaarheid van de cao.

Naleving van de cao

Bij het gegronde vermoeden van het niet naleven van de cao Metalektro op de 'niet in dienst zijnde werknemer' - zoals beschreven in 6.10.1.c - kan de commissie werkingssfeer van de ROM een onderzoek instellen naar de naleving bij de betreffende onderneming of ondernemingen.

Calamiteiten

Bij het gebruik van 2.6.1 b meldt de werkgever dit aan de ROM. De oproepen voor consignatiediensten zijn hiervan uitgezonderd. Als er een vermoeden is dat de regeling niet wordt toegepast op de manier zoals cao partijen dat hebben bedoeld dan kan daar door cao-partijen het gesprek over worden gevoerd met de werkgever, de werkgever verleent daaraan zijn medewerking.

Aanvalsplan Bouw, Energie en Techniek

Met het oog op de toekomst van de sector onderschrijven sociale partners de uitgangspunten van het Manifest 'Werk en Ontwikkeling voor Iedereen' van het Aanvalsplan Bouw, energie en Techniek. Sociale partners spannen zich in om – waar mogelijk en passend – deze uitgangspunten te betrekken bij relevante sectorale ontwikkelingen.

Het manifest wordt als bijlage bij dit onderhandelingsresultaat gevoegd.

Aldus overeengekomen in Leidschendam op 16 december 2025

FME:

FNV Metaal:

Was getekend

Was getekend

Erik Tierolf

Albert Kuiper

Was getekend

Theo Henrar

CNV:

De Unie:

Was getekend

Was getekend

Nicole Engmann-van Eijbergen

Jesse van Roeden

VHP2:

Was getekend

Amilde Schuur



Aanvalsplan
Bouw, Energie & Techniek

Manifest:

Werk en Ontwikkeling voor Iedereen - Een Toekomst met Duurzame Banen

Wij, de gezamenlijke sociale partners, committeren ons aan een stevige en toekomstgerichte arbeidsmarkt waar iedereen gelijkwaardig meetelt, meedoet en zich blijft ontwikkelen. In een snel veranderende samenleving met gigantische maatschappelijke uitdagingen. In het Aanvalsplan Bouw, Energie en Techniek zijn deze uitdagingen geformuleerd en laten zien dat zekerheid in werk en ontwikkeling geen luxe, maar noodzaak is. Daarom schrijven wij dit manifest.

1. 10 Jaar Werk- en Ontwikkelgarantie

Iedere werkende – en iedere werkzoekende – die in de Techniek, Bouw en Energie wil werken krijgt de garantie op werk en op ontwikkeling, voor ten minste de komende tien jaar. Ook bij ontslag en of sectorverandering betekent dit geen stilstand, maar juist doorgroei. Werkzekerheid gaat hand in hand met ontwikkelkansen.

2. Gelijke Kansen voor Iedereen

Opleiding, afkomst, leeftijd, of eerdere werkervaring mogen geen belemmering zijn. Iedereen die gemotiveerd is en zich daarvoor inzet krijgt toegang tot scholing, begeleiding en doorgroeimogelijkheden. Inclusiviteit is geen doel op papier, maar de praktijk in elke sector.

3. Ontwikkeling

Iedere werkende krijgt inzicht in zijn of haar vaardigheden, mogelijkheden en loopbaanpaden via o.a. het Skillspaspoort, Vakpaspoort, Mobiliteitskompas en de Techniek Route. Deze instrumenten geven richting aan groei, duurzame inzetbaarheid en overstapmogelijkheden binnen en tussen sectoren.

4. Duurzame Banen Duurzame Zekerheid

Uitgangspunt is duurzame banen. In dienst van werkgevers in de sector die onder een van de cao's vallen van de deelnemende sectoren. Ofwel een van de cao's volledig toepassen. Duurzame banen bieden perspectief, binding en bescherming. Alleen met duurzame arbeidsovereenkomsten bouwen we een eerlijke arbeidsmarkt op.

5. Samen Vooruit

Werkgevers, werknemers en overheid dragen ieder bij en hebben een eigen verantwoordelijkheid. Daarom maken wij structurele afspraken, investeren gezamenlijk en monitoren de voortgang en sturen tijdig bij als dat nodig is. De komende tien jaar zijn we partners in verandering – voor de mensen van vandaag én morgen. De mens is de maat der dingen. Het manifest is van toepassing op alle actielijnen.

Ondertekend door:

Alle sociale partners in samenwerking – Aanvalsplan Bouw, Energie & Techniek